

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stewardship Theory

Menurut Said (2015) *Stewardship theory* merupakan teori yang dibangun berdasarkan asumsi filosofis mengenai sifat manusia yang pada hakikatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain.. Sedangkan Menurut Keay (2017) mereka akan bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai pelayanan organisasi dibandingkan pelayanan individu dan lebih mengutamakan bekerja untuk organisasi. Pandangan *stewardship theory* adalah manajemen sebagai pihak yang dipercaya bertindak sebaik-baiknya secara umum untuk kepentingan publik dan stakeholders pada khususnya. Manajer berperilaku sesuai kepentingan bersama dan ketika kepentingan manajemen dan agen tidak sejalan, sehingga manajemen menjalin kerjasama. Hal ini disebabkan karena manajemen merasa kepentingan bersama dan berperilaku sesuai dengan perilaku agen adalah pertimbangan rasional serta manajemen melihat pada usaha mencapai tujuan organisasi (Puyvelde, 2016).

Menurut Martiningsih (2017) meskipun hubungan antara manajemen dan agen sangat rentan akan masalah, seperti perilaku oportunistik yang sering dialami oleh penerima kebijakan yang nyatanya sampai saat ini pelaku korupsi, kolusi dan nepotisme menjadi ancaman bagi bangsa Indonesia. Apalagi perilaku tersebut sangat melekat pada pengelolaan keuangan daerah yang bisa belum transparan dan jauh dari harapan masyarakat akan akuntabilitas publik yang baik. Tuntutan masyarakat ini muncul karena pada masa sebelumnya konsep akuntabilitas belum diterapkan dengan konsisten pada pemerintahan yang pada akhirnya menjadi penyebab lemahnya birokrasi dan menjadi munculnya penyimpangan dalam pengelolaan keuangan dan administrasi negara (Pertiwi, 2016).

Penerapan akuntansi berbasis akrual akan dapat mendorong transparansi pengelolaan keuangan dan menyajikan informasi keuangan yang lebih baik dan

komprehensif. Dengan harapan pelayan publik selalu dapat memberikan yang terbaik bagi manajemen dengan memberikan kinerja yang optimal dan bersifat terbuka (Kurniawan, 2018). Penerapan *stewardship theory* pada penelitian akuntansi organisasi sektor publik yang lebih berkembang, akuntansi organisasi sektor publik telah dipersiapkan untuk memenuhi kebutuhan informasi bagi hubungan antara manajemen dengan agen. Fungsi teori *stewardship* disini juga menjaga kepercayaan yang diberikan agen seperti meningkatkan transparansi dan kinerjanya dengan penerapan SAP berbasis akrual sehingga mencerminkan transparansi dalam pengelolaan keuangan yang lebih baik. Sehingga teori *stewardship* ini mampu menjadi landasan agar pemerintah bekerja atas nama rakyat dan berfokus pada pencapaian hasil yang optimal untuk masyarakat luas sehingga dapat menjadi dasar pemikiran agar tatakelola pemerintahan kita jauh dari tindakan oportunistik (Wardhani, 2020).

2.2 Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Sistem merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan (wikipedia). AICPA (*American Institute of Certified Public Accountant*) mengatakan bahwa akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan dan pengikhtisaran dengan cara tertentu dalam ukuran moneter, transaksi dan kejadian-kejadian yang umumnya bersifat keuangan dan termasuk menafsirkan hasil-hasilnya. Dalam Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintah Pasal 1 ayat (2), juga menyatakan bahwa akuntansi adalah proses pencatatan, pengukuran, pengklasifikasian, pengikhtisaran, transaksi, dan kejadian keuangan, penginterpretasian atas hasilnya, serta laporan.

Menurut Dwi Ratmono dan Mahfud Solihin (2017;58) mengatakan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah adalah serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan

keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan8 pengelolaan keuangan daerah.

Menurut Moh. Mahsun (2016:91), mendefinisikan sistem akuntansi keuangan daerah adalah sebagai berikut: “ Sistem akuntansi keuangan daerah adalah serangkaian kegiatan pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, pengklasifikasian, penguraian, penyajian, atau pelaporan data keuangan daerah dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD”.

Sistem akuntansi keuangan daerah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2013 Tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Berbasis AkruaI pada Pemerintah Daerah. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2013 tersebut, Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah atau Sistem Akuntansi Keuangan Daerah merupakan rangkaian sistematis dari prosedur, penyelenggara, peralatan dan elemen lain untuk mewujudkan fungsi akuntansi sejak analisis transaksi sampai dengan pelaporan keuangan di lingkungan organisasi pemerintah daerah. Sedangkan Menurut Nordiawan (2010) dan Permendagri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah mengatakan bahwa: Sistem akuntansi pemerintah daerah adalah serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan, dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran pendapatan belanja daerah (APBD) yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer.

Sistem akuntansi adalah metode dan prosedur untuk mencatat dan melaporkan informasi keuangan yang disediakan bagi perusahaan atau suatu organisasi. Operasi suatu sistem akuntansi meliputi tiga tahapan :

1. Harus mengenal dokumen bukti transaksi yang digunakan oleh perusahaan ataupun organisasi, baik mengenal jumlah fisik maupun rupiah, serta data penting lainnya yang berkaitan dengan transaksi perusahaan atau organisasi.

2. Harus mengelompokkan dan mencatat data-data yang tercantum dalam dokumen bukti transaksi ke dalam catatan akuntansi.
3. Harus meringkas informasi yang tercantum dalam catatan akuntansi menjadi laporan untuk manajemen dan pihak lain yang berkepentingan.

Menurut Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKP), manfaat dilakukannya sistem akuntansi keuangan daerah yaitu dapat menyelenggarakan prinsip akuntansi dan pelaporan keuangan yang sesuai dengan standar akuntansi pemerintah (SAP). Prinsip akuntansi dan pelaporan keuangan dimaksudkan sebagai ketentuan yang dipahami dan ditaati oleh pembuat standar dalam penyusunan standar akuntansi, yaitu oleh penyelenggara akuntansi dan pelaporan keuangan dalam melakukan kegiataannya serta pengguna dalam memahami laporan keuangan yang disajikan. Sistem akuntansi keuangan daerah bertujuan menyediakan informasi keuangan yang lengkap, cermat, dan akurat sehingga dapat menyajikan laporan keuangan yang handal, dapat dipertanggungjawabkan dan dapat digunakan oleh pihak eksternal.

Penerapan sistem akuntansi keuangan daerah merupakan sistem akuntansi yang meliputi proses pencatatan, pengolongan, penafsiran, peringkasan transaksi, atau kejadian keuangan serta pelaporan keuangannya dalam rangka pelaksanaan APBD, dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berterima umum. (Kepmendagri Nomor 29 Tahun 2002). Adapun tujuan dari akuntansi pemerintahan menurut Darise (2008) mengatakan bahwa tujuan akuntansi pemerintahan adalah :

1. Pertanggungjawaban Memberikan informasi keuangan yang lengkap, cermat, dalam bentuk dan waktu yang tepat yang berguna bagi pihak yang bertanggungjawab yang berkaitan dengan operasi unit-unit pemerintahan.
2. Manajerial Akuntansi pemerintah harus menyediakan informasi keuangan yang diperlukan untuk perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, pengendalian anggaran, perumusan kebijaksanaan, dan pengambilan keputusan serta penilaian kinerja pemerintah
3. Pengawasan

Akuntansi pemerintah harus memungkinkan terselenggaranya pemeriksaan oleh aparat pengawasan fungsional secara efektif dan efisien.

Sistem akuntansi pemerintahan pada tingkat pemerintah yaitu diatur dengan Peraturan Menteri Keuangan yaitu PMK No. 59/PMK.6/205 tentang sistem akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah pusat, maka sistem akuntansi pemerintah pada tingkat pemerintah daerah diatur dengan pembedagri No.13 tahun 2006 adalah pasal 232 yang isinya mengatur tentang Sistem akuntansi Pemerintahan Daerah. Dengan demikian maka penerapan standar akuntansi pemerintahan dan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah yang sesuai standart dan berkualitas.

Permadi (2013) indikator yang digunakan untuk mengukur penerapan sistem akuntansi keuangan daerah adalah:

1. Kesesuaian sistem akuntansi keuangan dengan standar akuntansi pemerintah. Penerapan sistem akuntansi keuangan pemerintah daerah harus sesuai dengan standar akuntansi keuangan pemerintah. Karena sistem akuntansi pemerintah merupakan pedoman bagi akuntansi pemerintahan baik pusat maupun daerah.
2. Prosedur pencatatan transaksi dilakukan berdasarkan standar pencatatan akuntansi pada umumnya. Prosedur Pencatatan akuntansi pemerintahan daerah harus didasarkan pada kesesuaian dengan standar pencatatan akuntansi yang berlaku umum
3. Pembuatan laporan keuangan dan dilaporkan secara periodik. Laporan keuangan pemerintah daerah diperlukan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kinerja pemerintah daerah. laporan keuangan yang dibuat juga harus dilaporkan secara periodik untuk mengukur kinerja secara periodik dan untuk kepentingan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Halim (2016) ada beberapa basis sistem akuntansi keuangan daerah yang telah dipakai oleh pemerintahan, yaitu:

1. Basis kas (*cash basic*)

Basis kas (*cash basic*) menetapkan bahwa pengakuan/pencatatan transaksi ekonomi hanya dilakukan apabila transaksi tersebut menimbulkan perubahan pada kas. Apabila suatu transaksi belum menimbulkan perubahan pada kas, maka transaksi tersebut tidak dicatat.

2. Basis akrual (*accrual basic*)

Basis akrual (*accrual basic*) adalah dasar akuntansi yang mengakui transaksi dan peristiwa lainnya pada saat transaksi dan peristiwa itu terjadi (dan bukan hanya pada saat kas atau setara kas diterima atau dibayar). Oleh karena itu, transaksi-transaksi dan peristiwa-peristiwa dicatat dalam catatan akuntansi dan diakui dalam laporan keuangan pada periode terjadinya.

3. Basis kas modifikasian (*modified cash basic*)

Menurut butir (12) dan (13) lampiran XXIX (tentang kebijakan akuntansi) Kepmendagri Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2002 disebutkan bahwa:

a. Basis/dasar kas modifikasian merupakan kombinasi dasar akrual

Transaksi penerimaan kas atau pengeluaran kas dibukukan (dicatat atau dijurnal) pada saat utang diterima atau dibayar (dasar kas). Pada akhir periode dilakukan penyesuaian untuk mengakui transaksi dan kejadian dalam periode berjalan meskipun penerimaan atau pengeluaran kas dari transaksi dan kejadian dimaksud belum terealisasi. Jadi, penerapan basis akuntansi ini menuntut bendahara pengeluaran mencatat transaksi dengan basis kas selama tahun anggaran dan melakukan penyesuaian pada akhir tahun anggaran berdasarkan basis akrual.

b. Basis akrual modifikasian (*modified accrual basic*)

Basis akrual modifikasian (*modified accrual basic*) mencatat transaksi dengan menggunakan basis kas guna transaksi-transaksi tertentu dan menggunakan basis akrual untuk sebagian besar transaksi.

2.3 Faktor Keperilakuan Organisasi

Perilaku organisasi adalah pertanyaan yang secara khusus berhubungan dengan tingkat individu dan kelompok dalam suatu organisasi dan kinerja masing-masing. Setiap tingkat keberadaan dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja individu, organisasi dan kelompok. Setiap instansi atau instansi pemerintah pasti memiliki struktur organisasi yang mengatur berjalannya suatu sistem. Dan setiap organisasi dan badan harus memiliki tujuan sendiri untuk memperoleh manfaat, menyelesaikan beberapa tugas atau memberikan layanan kepada masyarakat.

Dikutip dari buku *Perilaku Organisasi (2020)* karya Sukarman Purba, dkk, bagi para manajer mempelajari perilaku organisasi bertujuan untuk mendeskripsikan, menjelaskan, memprediksi, serta mengendalikan perilaku anggotanya, supaya tujuan organisasi bisa tercapai secara optimal. Jika manajer atau pemimpin bisa memahami serta menjelaskan dengan cermat berbagai perilaku yang terjadi dalam organisasi, maka pihak pengambil keputusan bisa memutuskan dan menciptakan perilaku yang diinginkan, serta mengurangi perilaku yang ingin dihindari.

Menurut Luthsan (2015) mengemukakan perilaku organisasi sebagai pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi. Sikap seseorang dalam merespon suatu inovasi seperti diimplementasikannya SAKD berbeda-beda. Faktor lingkungan organisasi dapat mempengaruhi jalannya implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah yang baru. Perilaku organisasi adalah studi sistematis tentang tindakan dan sikap yang ditujukan oleh orang-orang yang diimplementasikan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kesuksesan implementasi tersebut. Faktor lingkungan organisasi yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi pelatihan, kejelasan tujuan serta dukungan atasan.

2.3.1 Pelatihan

Pelatihan adalah proses mempelajari wacana pengetahuan dan keterampilan, yang tujuannya adalah untuk mencapai hasil belajar sesuai dengan kebutuhan tertentu.

Pelatihan adalah proses keterampilan kerja yang saling menguntungkan. Oleh karena itu, dalam pelatihan perlu diciptakan lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik (Kayati, 2016). Menurut Fatimah (2013) Pelatihan adalah kegiatan dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan prestasi kerja pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu. Secara umum tujuan suatu pelatihan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai yang ada dan diharapkan baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan organisasi.

Menurut Yulianti (2015) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Zahro (2012) pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan merupakan proses keterampilan kerja timbal balik yang bersifat membantu, oleh karena itu dalam pelatihan seharusnya diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik.

Pelatihan terbuka untuk semua karyawan, termasuk karyawan baru dan mantan, untuk melatih karyawan baru untuk meningkatkan pengetahuan mereka, memungkinkan mereka untuk memahami pengoperasian peralatan atau mesin,

siapa yang bertanggung jawab untuk itu, dan bagaimana menyelesaikan konflik dalam organisasi. karyawan, baik sekarang maupun di masa yang akan datang, bermanfaat untuk lebih meningkatkan hasil kerja, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuannya. Tujuan adanya pelatihan menurut Widodo (2015) adalah :

1. Untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM
2. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara rasional,
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menciptakan kerjasama dengan karyawan dan pemimpin lainnya.

Menurut Rivai & Sagala (2016) adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu :

1. Manfaat untuk karyawan
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan memecah permasalahan yang lebih efektif.
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian dan prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
2. Manfaat untuk perusahaan
 - a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - c. Memperbaiki sumber daya manusia.
3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu
 - a. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.

- b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
- c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.

Menurut Fatimah (2013) untuk mencapai program pelatihan, maka yang harus diperhatikan adalah:

1. Mempunyai sasaran yang jelas dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai.
2. Diberikan oleh tenaga pengajar yang mampu menyampaikan ilmunya serta mampu memotivasi peserta pelatihan.
3. Materi disampaikan secara mendalam sehingga mampu merubah sikap dan meningkatkan prestasi karyawan.
4. Menggunakan metode-metode yang tepat guna, misalnya diskusi untuk satu sasaran tertentu.
5. Materi sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.
6. Meningkatkan keterlibatan aktif peserta sehingga mereka bukan sebagai pendengar saja.
7. Disertai dengan metode penilaian sejauh mana sasaran program pelatihan dapat tercapai.

2.3.2 Kejelasan Tujuan

Tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh tujuan dari anggota organisasi yang dominan, yang secara kolektif mempunyai kendali yang mencukupi atas sumber daya organisasi untuk membuat komitmen atas arah tertentu. Tujuan dipandang sebagai suatu kesepakatan yang kompleks, yang kadang kala mencerminkan kebutuhan individual dan tujuan pribadi yang saling bertentangan dari anggota organisasi yang dominan. Tujuan dipandang sebagai suatu kesepakatan yang kompleks, yang kadang kala mencerminkan kebutuhan individual dan tujuan

pribadi yang saling bertentangan dari anggota organisasi yang dominan. Tujuan organisasi ditentukan negosiasi (Jom Fekon Vol.4 N0.1 2017)

Kejelasan tujuan dalam suatu organisasi dapat menentukan suatu keberhasilan sistem. Karena individu dengan suatu kejelasan tujuan, akan lebih cepat memahami bagaimana cara mereka dalam mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh tujuan dari anggota organisasi yang dominan, yang secara kolektif mempunyai kendali yang mencukupi atas sumber daya organisasi untuk membuat komitmen atas arah tertentu.

kejelasan tujuan dalam organisasi pemerintah dapat terlihat dari visi dan misi organisasi terkait. Kegunaan SAKD merupakan bagian dari tujuan organisasi pemerintah daerah untuk menghasilkan laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas. Kejelasan tujuan dalam suatu organisasi dapat menentukan suatu keberhasilan sistem. Karena individu dalam suatu kejelasan tujuan, akan lebih dapat memahami bagaimana cara mereka dalam mencapai target untuk mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki (Sari, 2017).

Ervi, 2021 menyatakan bahwa tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh tujuan dari anggota organisasi yang dominan, yang secara kolektif mempunyai kendali yang cukup atas sumber daya organisasi untuk membuat komitmen atas arah tertentu. Disamping itu kejelasan tujuan merupakan suatu teknik yang ampuh untuk memotivasi karyawan, jika kejelasan tujuan dapat digunakan secara tepat, dimonitor secara hati-hati dan didukung secara aktif oleh atasan, maka kejelasan tujuan dapat meningkatkan hasil dan tujuan yang diinginkan. Disamping itu kejelasan tujuan juga merupakan suatu teknik yang ampuh untuk memotivasi karyawan apabila kejelasan tujuan dapat digunakan secara tepat, dimonitor secara hati-hati dan didukung secara aktif oleh atasan. Maka kejelasan tujuan dapat meningkatkan hasil dan tujuan yang akan diinginkan.

Menurut Fatimah (2013) ada beberapa langkah dalam menetapkan suatu kejelasan tujuan :

1. Diagnosa kesiap-siagaan, maksudnya untuk menentukan apakah orang organisasi dan teknologi sudah cocok untuk menentukan tujuan.
2. Mempersiapkan karyawan dengan adanya interaksi, interpersonal, komunikasi, dan rencana bagi kejelasan tujuan.
3. Menekankan sifat-sifat dalam tujuan yang harus dimengerti atasan dan bawahan.
4. Melakukan pemeriksaan lanjutan untuk mengadakan penyesuaian yang perlu dalam tujuan yang telah ditetapkan.
5. Melaksanakan pemeriksaan akhir untuk mengecek tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mengukur kejelasan tujuan maka digunakan indicator yang diadopsi dari Kayati (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Transparansi sasaran yaitu keterbukaan di dalam perusahaan kepada setiap anggota organisasi tentang adanya sebuah tujuan yang harus dicapai
2. Perencanaan yaitu rangkaian kegiatan atau prosedur yang dapat dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan
3. Target yaitu standar sasaran yang dibebankan kepada masing-masing anggota organisasi.
4. Pengawasan yaitu proses pengamatan yang dilakukan manajemen terhadap anggota organisasi dalam mencapai tujuan
5. Sanksi yaitu hukuman yang diberikan kepada karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur atau standar yang diharuskan perusahaan.

Menurut Sari (217) Kejelasan tujuan sangatlah penting untuk diingat setiap anggota organisasi agar mampu bertanggung jawab dalam pekerjaannya sehingga mampu menentukan sasaran dan menetapkan tujuan organisasi. Setiap orang yang berada dalam suatu organisasi haruslah bertanggung jawab mengenai pencapaian

sasaran dan tujuan organisasi. Tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tujuan dari setiap anggota yang berada dalam organisasi terutama bagi anggota yang dominan, yang memiliki kendali penuh atas sumber daya organisasi untuk membuat komitmen atas arah tertentu atau untuk menahannya dari yang lain. Tujuan dianggap sebagai kesepakatan yang terkadang mencerminkan kebutuhan dari setiap individu dan tujuan pribadi yang saling bertentangan dari anggota organisasi yang lebih dominan.

Sedangkan menurut Suwigyo (2019) Penerimaan tujuan (goal acceptance) merupakan prasyarat (prerequisite) yang penting bagi adanya dampak positif terhadap tujuan organisasi. Sumber-sumber yang dapat digunakan untuk menentukan atau mengidentifikasi kategori kinerja, adalah visi dan misi strategis organisasi. Komitmen pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan individu dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi, dimana dengan mengetahui komitmen yang dimiliki ini organisasi dapat menentukan arah kebijaksanaannya dengan modal sumber daya manusia yang tangguh dan berdaya guna.

2.3.3 Dukungan Atasan

Menurut Kayati (2016), Dukungan atasan dapat sebagai keterlibatan atasan dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Dukungan manajemen puncak dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya. Atasan dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila atasan mendukung sepenuhnya dalam mewujudkan efektivitas suatu sistem. Dukungan tingkat atas adalah pandangan karyawan terhadap atasan, serta tingkat kepedulian atasan terhadap kepentingan dan kesejahteraan karyawan, yang mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Menurut Mahendra (2016) dukungan atasan adalah keterlibatan manajer dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan, selain itu dapat pula diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh pimpinan yang telah tinggi kepada bawahan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Dan menurut Carolina dalam Mahendra (2016) dukungan atasan merupakan salah satu faktor vital dalam meningkatkan kegunaan dari penerapan suatu sistem, terutama dalam situasi inovasi dikarenakan adanya kekuasaan atasan terkait sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan jika atasan mendukung secara penuh dalam penerapan sistem baru. Dukungan atasan ini sendiri memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kegunaan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, jika disuatu instansi tidak terdapat dukungan atasan maka sistem yang sedang dikembangkan tidak akan berjalan sesuai dengan rencana instansi dan dengan demikian tujuan instansi pemerintah tidak akan tercapai.

Menurut Dessler (2008) sebuah organisasi dapat dikatakan solid bila terjadi hubungan dinamis antara karyawan dengan karyawan lain, serta hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Kegiatan atau perilaku bekerja yang saling mendukung antara satu dengan yang lain akan membentuk kerja sama tim yang solid sehingga tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dapat direalisasikan dengan baik. Untuk mengukur dukungan atasan maka digunakan indicator yang diadopsi dari kayati (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Partisipasi atasan dalam bekerja, merupakan tindakan nyata dari atasan yang ikut bekerja bersama sama anggota organisasi lainnya.
2. Motivator yaitu mendorong bawahannya untuk dapat mencapai sasaran yang telah disepakati
3. Reward yaitu penghargaan yang diberikan atasan ketika bawahannya dapat mencapai sasaran atau target yang direncanakan.

Menurut Kayati, (2016) ciri-ciri atasan yang baik dapat memberikan dukungan kepada karyawannya dalam suatu organisasi adalah:

1. Mempunyai kemampuan melebihi orang lain dan harus mempunyai inisiatif untuk memberikan masukan yang baik kepada karyawannya.
2. Mempunyai rasa tanggungjawab yang besar.
3. Bekerja keras sehingga dapat memberikan contoh atau motivasi kepada karyawan.
4. Pandai bergaul dan dapat mengenal semua karyawan dengan baik.
5. Memberikan contoh bekerja dan semangat kepada bawahan atau karyawan.
6. Memiliki rasa integritas dan rasa bersatu padu dengan kelompok yang ada dalam organisasi.

Menurut Hasniati, (2016) Manajemen puncak memegang peranan penting dalam setiap tahap siklus pengembangan sistem implementasi. Dukungan manajemen puncak meliputi penyusunan sasaran dan penilaian tujuan, mengevaluasi usulan proyek pengembangan sistem informasi, mendefinisikan informasi dan pemrosesan yang dibutuhkan, melakukan review program dan rencana pengembangan system informasi. Maka dari itu bisa dikatakan bahwa dukungan manajemen puncak (atasan) sangatlah penting karna hal itu juga bisa membantu peningkatan kinerja dari para karyawan agar mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan terarah dan tanpa ada rasa tertekan sama sekali.

Manajemen puncak (atasan) mengetahui rencana perusahaan sehingga system yang dikembangkan seharusnya sesuai dengan rencana perusahaan dan dengan demikian sistem yang baru akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Menurut ikhsan dalam (Budiarti, 2014) dukungan manajemen puncak merupakan suatu faktor penting yang menentukan efektifitas penerimaan sistem informasi dalam organisasi. Beberapa alasan mengapa keterlibatan manajemen puncak dalam pengembangan sistem informasi merupakan hal yang penting, yaitu:

1. Manajemen puncak mengetahui rencana perusahaan, sehingga sistem yang akan dikembangkan seharusnya sesuai dengan rencana perusahaan dan

dengan demikian, sistem yang baru akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

2. Manajemen puncak merupakan fokus utama dalam proyek pengembangan sistem.
3. Keterlibatan manajemen puncak akan memberikan kegunaan dan pembuatan keputusan yang lebih baik dalam pengembangan sistem.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah telah banyak dilakukan. Diantaranya telah penulis rangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ervin (2021)	Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Ponorogo)	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kejelasan tujuan, pelatihan berpengaruh terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. Sedangkan variabel dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah.
2	Hadilia dan Tolafu (2020)	Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Pada DPPKAD Kabupaten Kepulauan Sula)	Hasil penelitian menunjukan bahwa dukungan atasan, kejelasan tujuan, terdapat pengaruh positif kejelasan tujuan terhadap sistem akuntansi keuangan daerah. Sedangkan pelatihan pelatihan tidak berpengaruh terhadap sistem akuntansi keuangan daerah.
3	Elisabeth Esty Daniah Tondang (2019)	Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor keperilakuan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan

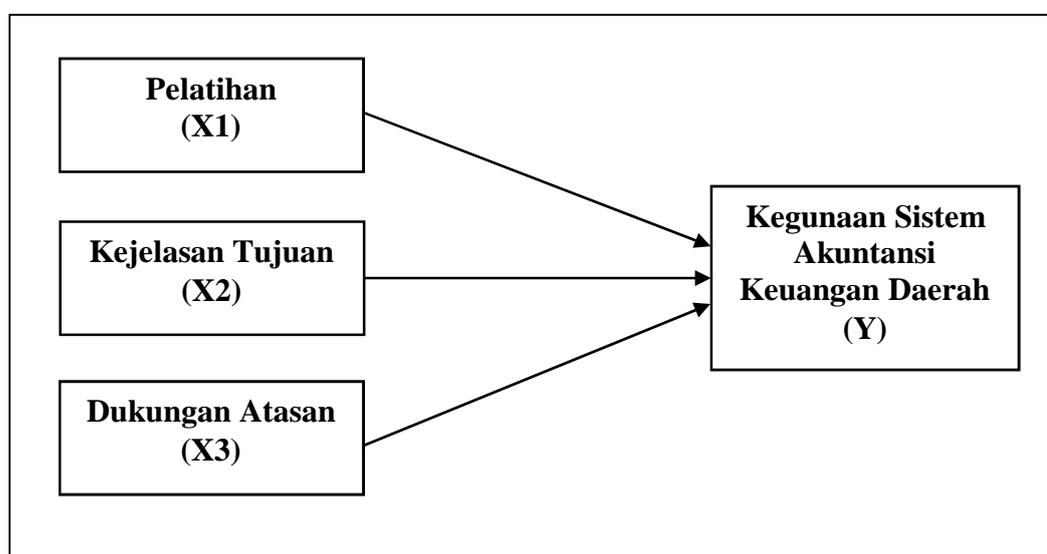
		Dengan Konflik Kognitif Sebagai Variabel Intervening	daerah. Faktor berperilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah dengan konflik kognitif sebagai variabel intervening. Konflik kognitif berpengaruh signifikan terhadap sistem akuntansi keuangan daerah
4	Djoko Suwignyo (2019)	Pengaruh Pelatihan, Kejelasan Tujuan, Dukungan Atasan Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Implikasinya Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Lebak)	Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan, Kejelasan tujuan dan Dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. Serta Kegunaan sistem akuntansi daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
5	Arina Manasikana (2019)	Pengaruh Pelatihan, Kejelasan Tujuan Dan Dukungan Atasan Terhadap Implementasi Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) (Studi Kasus pada Bagian Keuangan Desa di Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi sistem keuangan desa. kejelasan tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi sistem keuangan desa. sedangkan dukungan atasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap implementasi sistem keuangan desa
6	Arindra Devi Susilawati (2018)	Pengaruh Faktor Keperilaku Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Pada SKPD Kabupaten Sleman)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kejelasan tujuan dan dukungan atasan berpengaruh signifikan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. Dalam penelitian ini Variabel independen (pelatihan, kejelasan tujuan dan dukungan atasan)

			mampu menjelaskan variabel dependen (kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah) sebesar 91,7%.
	Nurul Izzah (2018)	Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Di Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan, kejelasan tujuan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. Sedangkan tidak ada pengaruh dukungan atasan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah.
	Novie Astuti Setianingsih (2017)	Faktor-Faktor Keperilakuan Organisasi Yang Mempengaruhi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Di Pemerintah Kota Kediri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawas pendukung, tujuan kejelasan efek pada bidang mempengaruhi kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. Sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah
	Musfirah Hasan (2017)	Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Kabupaten Gowa	Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil perilaku organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keperilakuan organisasi berperan untuk meningkatkan kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah
	Kayati (2016)	Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kejelasan tujuan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan

			dukungan atasan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah.
--	--	--	---

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu mengenai sistem akuntansi keuangan daerah. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti digambarkan berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kegunaan SAKD

Secara umum tujuan diadakannya pelatihan adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam sebuah perusahaan dan juga untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap karyawan yang ada, dan diharapkan baik pada masa sekarang maupun di masa yang akan datang (Sedianingsih, 2020). Pelatihan dalam desain, implementasi, dan penggunaan inovasi memberi organisasi peluang untuk memperjelas hubungan antara penerapan sistem baru dan tujuan organisasi, dan menyarankan agar pengguna

memahami, menerima, dan merasa tertekan. Secara umum, tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, serta untuk mempersempit kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan saat ini dan masa depan, baik sekarang atau di masa depan, untuk beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat dan perusahaan (Fatimah, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Ervin (2021), Suwignyo (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Hadilia (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap sistem akuntansi keuangan daerah. Berdasarkan teori dari hasil penelitian diatas, maka hipotesis yang diambil adalah:

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kegunaan SAKD

2.6.2 Pengaruh Kejelasan Tujuan Terhadap Kegunaan SAKD

Secara sederhana dalam kaitannya dengan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah kejelasan tujuan dapat didefinisikan sebagai kejelasan dari sasaran dan tujuan digunakannya Sistem Akuntansi Keuangan Daerah disemua level organisasi. Dalam beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor perilaku mengenai kejelasan daripada tujuan sistem akan dapat memberikan kemudahan selama implementasi dan akan meningkatkan kegunaan sistem (Zahro, 2013). Kejelasan tujuan merupakan kejelasan sasaran yang digunakan dalam sistem akuntansi keuangan daerah untuk menentukan keberhasilan sistem dengan kejelasan untuk melaksanakan tugas dengan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki (Robbins, 2011). Tujuan yang jelas dalam Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) dapat memotivasi pegawainya agar dapat menggunakan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) dengan baik sehingga tujuan dari OPD dapat tercapai, karena dengan adanya tujuan yang jelas maka akan meningkatkan kesadaran pegawai bahwa mereka memiliki kewajiban untuk membuat laporan keuangan pemerintah daerah sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat (Sari, 2017).

Hadillia (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh kejelasan tujuan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. Dan dalam penelitian Kayati (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kejelasan tujuan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. Berdasarkan teori dari hasil penelitian diatas, maka hipotesis yang diambil adalah:

H2 : Kejelasan tujuan berpengaruh terhadap Kegunaan SAKD

2.6.3 Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Kegunaan SAKD

Dukungan atasan dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya. Dukungan atasan dalam sebuah instansi pemerintahan sangat penting dalam menentukan seberapa efektivitas penerimaan informasi dalam organisasi, dan manajemen puncak mengetahui rencana instansi pemerintahan sehingga peraturan baru yang akan dikembangkan harus sesuai dengan rencana instansi pemerintahan (Irsyadi, 2015). Untuk teknologi tinggi keberartian dukungan atasan akan memberi kesempatan pada karyawan membuat perbedaan pada pekerjaan, mencoba keterampilan baru dan menerima umpan balik pada kinerja (Bashir dan Naqvi, 2015). Peran atasan menunjukkan sejauh mana atasan memberi dorongan dan motivasi pada karyawannya dalam meningkatkan potensi diri dan menerapkan kemampuan karyawan ke dalam tempat kerja. Tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila manajer (atasan) mendukung sepenuhnya dalam implementasi sistem baru, jika di suatu instansi pemerintahan tidak adanya dukungan manajemen puncak maka tujuan instansi pemerintahan tidak akan tercapai.

Hadillia (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh dukungan atasan terhadap Kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. Sedangkan dalam penelitian Kayati (2016) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh dukungan

atasan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. Berdasarkan teori dari hasil penelitian diatas, maka hipotesis yang diambil adalah: **H3 : Dukungan atasan berpengaruh terhadap kegunaan SAKD**